

teressati. Una parte cospicua della contrattazione riguarda la ricerca di una maggiore flessibilità funzionale dell'organizzazione del lavoro e dei regimi di orario.

Lavora regolarmente a turni il 47,8% dei dipendenti di imprese con almeno 10 addetti. Il 34,4% degli occupati lavora di sabato, il 32,5% svolge lavoro notturno, il 22,8% effettua lavoro straordinario e il 21,9% lavora di domenica. Piccole e grandi imprese utilizzano ampiamente l'orario effettivo di lavoro per aumentare il grado di utilizzo degli impianti.

Il Governo ha posto al centro dell'azione politica la necessità di implementare, a tutti i livelli, appropriati accordi tra le parti sociali volti alla modernizzazione dell'organizzazione del lavoro. L'obiettivo di rendere produttive e competitive le imprese, e di raggiungere il necessario equilibrio tra flessibilità e tutela del lavoro, è ribadito nel Patto sociale.

Nel Patto vengono rafforzate le procedure e le iniziative già concordate nel 1993 e nel 1996. Queste intese prevedevano nuove modulazioni degli orari di lavoro e una formazione lungo tutto l'arco della vita, e i loro esiti sono confluiti nella Legge 196/1997. Dopo la definizione della relativa normativa attuazione nel 1998, è ora necessario l'intervento delle parti sociali a livello locale e aziendale, per la stipula di contratti che sviluppino appieno le potenzialità di sostegno al sistema produttivo e lotta alla disoccupazione.

PROSPETTIVE PER IL 1999 E OLTRE

Si afferma nel Patto: «Per le materie che incidono direttamente sui rapporti tra imprese, loro dipendenti e le rispettive organizzazioni di rappresentanza e non comportino un impegno di spesa a carico del bilancio dello Stato, ovvero per le parti normative di provvedimenti che, pur comportando indirettamente tali impegni di spesa, riguardino le medesime materie, incluse le relative discipline comunitarie, sarà invece definito un sistema di regole che indichi un percorso temporale regolamentato, atto a sviluppare i rapporti bilaterali delle parti sociali nella ricerca e individuazione di soluzioni coerenti con gli scopi e gli obiettivi della concertazione». Questa strada è già stata seguita nei primi mesi del 1999 anche per incoraggiare l'adattabilità delle imprese e dei loro dipendenti.

Le ampie forme di flessibilità contrattata previste dal Patto, con particolare riferimento a specifiche aree obiettivo, consentono di sperimentare meccanismi contrattuali che scambino riduzioni di orario con attività formative, o con la creazione di nuovi posti di lavoro. Le parti sociali sono chiamate a governare sia l'articolazione contrattuale sia il raccordo tra il livello nazionale e locale/aziendale. L'implementazione del Patto consiste infatti nello sviluppo di intese locali e aziendali, coerenti con gli obiettivi nazionali, in relazione alla politica dei tempi di lavoro e alla formazione lungo tutto l'arco della vita.

Attraverso il rinnovo dei contratti nazionali e/o aziendali si sta dando attuazione alla legge del 1997, che prevede una modulazione annuale, mensile o pluri-settimanale degli orari di lavoro, l'introduzione di clausole più elastiche per il lavoro a tempo parziale e per il lancio del cosiddetto job sharing, anche per ridurre il ricorso al lavoro straordinario come strumento di flessibilità nella gestione della forza-lavoro.

Poiché il Patto estende la concertazione al livello territoriale coinvolgendo le Amministrazioni locali, nel quadro del trasferimento di compiti dello Stato a Regioni, Province e Comuni, è possibile prevedere entro il 1999 il raggiungimento di intese sia per raccordare gli orari di lavoro a quelli dei servizi e ai tempi della collettività, sia per coinvolgere le istituzioni formative locali (gl. 8).

GL 17. Ciascuno Stato membro esaminerà l'opportunità di introdurre nella sua legislazione tipi di contratto più adattabili per tener conto del fatto che l'occupazione assume forme sempre più diverse. Le persone che lavorano nel quadro di un contratto di questo tipo dovrebbero beneficiare nel contempo di sicurezza sufficiente e di un migliore

inquadramento professionale, compatibile con le esigenze delle imprese.

IL CONTESTO, SVILUPPI NEL 1998 E MONITORAGGIO DELLE INIZIATIVE

Negli ultimi anni, il Governo ha progressivamente legalizzato o comunque legittimato, sul piano sociale e nella prassi amministrativa, numerose nuove tipologie contrattuali che rendono ormai assai ampia la gamma delle modalità di accesso all'occupazione e di utilizzazione flessibile del lavoro. Nel 1998 il Governo si è impegnato con le parti sociali a estendere le tipologie contrattuali, compatibilmente con la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori. Dopo la legalizzazione del lavoro interinale e l'incentivazione contributiva all'utilizzo del lavoro a tempo parziale (legge 196/1997), il Ministero del Lavoro ha fornito le indicazioni amministrative sia per rendere operativo il *job sharing* anche in assenza di una specifica disposizione di legge, sia per consentire l'introduzione di clausole elastiche nello schema del lavoro a tempo parziale. Opportune iniziative sono poi state intraprese per l'ammodernamento dei rapporti di lavoro nella Pubblica Amministrazione, in particolare per il telelavoro (decreto legislativo n. 80/1998). La possibilità di realizzare forme di lavoro a distanza anche nella pubblica amministrazione può contribuire a facilitare la riconciliazione in un settore importante per l'occupazione femminile (gl. 21).

Nel 1998 si sono raccolti i risultati di precedenti riforme che hanno esteso il ricorso al lavoro a tempo determinato e al lavoro a tempo parziale. Così, anche se nello stock complessivo i lavoratori con contratto a tempo determinato sono appena il 4%, questo tipo di rapporto interessa ormai il 25% per cento dei nuovi assunti nelle piccole imprese e il 33% nelle grandi. Analogamente, anche se nello stock i lavoratori a tempo parziale sono meno del 10%, questo tipo di rapporto interessa oltre il 20% dei nuovi ingressi nelle grandi imprese (mentre nelle piccole è ben poco presente).

Le rilevazioni Istat confermano che i nuovi occupati si devono a queste forme contrattuali flessibili, oltre che ai contratti di lavoro interinale, quelli stagionali, quelli di formazione e lavoro e quelli di apprendistato. E' in espansione anche l'area del lavoro autonomo, soprattutto nella forma delle collaborazioni coordinate e continuative (1.480.380 lavoratori, di cui il 57% uomini e il 43% donne, secondo i dati Inps al 30 aprile 1999).

È ancora da valutare invece l'impatto del rilancio della formazione in alternanza, dell'apprendistato e dello stage, previsti dalla legge del 1997. Secondo dati ancora parziali, nel 1997-98 c'è stato un significativo incremento delle convenzioni di stage e dei soggetti coinvolti: un terzo delle Agenzie Regionali per l'Impiego, ad esempio, ha largamente superato il centinaio di stages attivati (fonte Isfol). Grande impulso è stato dato alle convenzioni con le Università. Per l'apprendistato, l'attivazione delle innovazioni legislative richiede ancora il concorso delle parti sociali. Nelle imprese artigiane, nell'industria metalmeccanica e in quella edile si segnalano comunque iniziative sperimentali, rispettivamente per 10.000, 5.000 e 2.000 apprendisti.

Va osservato che la distribuzione per sesso degli occupati nelle varie tipologie di lavori atipici è disomogenea, con una certa concentrazione dei maschi nelle forme contrattuali più facilmente trasformabili in lavori standard (apprendistato, formazione e lavoro) e delle femmine in quelle più instabili e/o marginali (contratti a tempo determinato, collaborazioni coordinate e continuative), oltre che nel lavoro interinale, e nel part-time. Allo scopo di monitorare gli effetti di genere delle misure di flessibilizzazione nell'accesso al lavoro, il Ministero delle Pari Opportunità ha attivato, nel 1998, un Osservatorio sulla flessibilità (gl. 20).

PROSPETTIVE PER IL 1999 E OLTRE

Per sostenere il rilancio del lavoro a tempo

parziale e frenare il ricorso ai pre-pensionamenti e alla cosiddetta «mobilità lunga», il Collegato alla legge finanziaria prevede di incentivare il tempo parziale di persone vicine all'età di pensionamento e l'assunzione a tempo parziale di giovani. Nel Patto sociale le parti «concordano sulla necessità di estendere i tirocini formativi in tutti i percorsi di istruzione e formazione, come strumento indispensabile di raccordo tra formazione e lavoro». Per la formazione degli apprendisti nelle imprese artigiane e nelle piccole imprese, il Governo si è impegnato a procedere attraverso sperimentazioni concertate «al fine di individuare percorsi e modelli formativi idonei alla realtà dell'imprenditorialità diffusa». Verranno altresì incentivate le attività di tutoring nelle imprese, «in funzione di crescita delle capacità di trasmissione delle competenze professionali da parte degli artigiani e del personale specializzato nelle imprese».

Un decreto legge del Ministro del Lavoro del 1999 prevede riduzioni contributive sostanziali (10%) per contratti a tempo parziale. Queste riduzioni sono ulteriormente aumentate per contratti che prevedono un incremento degli organici e per la trasformazione di contratti a tempo pieno in contratti a tempo parziale (questi ultimi fino ad un tetto massimo). Le risorse saranno distribuite nel 1999 in base al tasso medio di disoccupazione provinciale: dal 2000 in poi sulla base del numero di contratti effettivamente attivati. Il Ministero del Lavoro attuerà nel 1999 ulteriori misure, di carattere amministrativo e procedurale, volte ad incentivare l'uso del part time con l'obiettivo di ridurre sensibilmente il divario rispetto alla media europea (16,9%). Il Governo ha come obiettivo, nell'orizzonte 1999-2003, quello di avvicinare alla media europea il peso del part time sul totale dell'occupazione. Per il 1999, il Governo stima di poter accrescere l'occupazione di 100.000 unità attraverso il lavoro a part time; questo porterà a fine 1999 il peso del part time sul totale dell'occupazione intorno all'8% (7,3% nel 1998).

Governo e parti sociali intendono garantire la parità di diritti e di opportunità riconosciuti dalla legge, specie per la retribuzione, la tutela della salute e della sicurezza, la formazione professionale, gli inquadramenti e la crescita professionale, evitando che le nuove tipologie contrattuali siano insicure o destinate a determinati gruppi (donne, disoccupati di lungo periodo, giovani). Questo impegno ha avuto applicazione concreta nel recente contratto collettivo del turismo e negli accordi interconfederali sull'utilizzo del lavoro interinale.

Il Governo intende operare insieme al Parlamento per il varo di un corpo normativo, già approvato dal Senato e in corso di esame alla Camera dei Deputati, finalizzato a garantire tutele minime di pagamenti di contratti regolari, di formazione continua, di salute e sicurezza e di diritti sindacali ai lavoratori para-subordinati che, pur formalmente vincolati con schemi di lavoro autonomo, collaborano in via continuativa con un unico committente. Fulcro della tutela è il meccanismo della certificazione amministrativa dei rapporti di lavoro, volto a ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei rapporti di lavoro e ad aumentare le certezze alle imprese che utilizzano mano d'opera fuori degli schemi del lavoro dipendente.

GL 18. Sostenere l'adattabilità delle imprese. Al fine di aumentare i livelli di qualifica all'interno delle imprese, gli Stati membri: riesamineranno gli ostacoli, in particolare fiscali, che possono frapporsi all'investimento nel capitale umano e, se del caso, prevederanno incentivi fiscali o di altro tipo per sviluppare la formazione nell'impresa; esamineranno altresì le nuove normative e rivedranno il quadro normativo esistente per verificare che contribuiscono a ridurre gli ostacoli all'occupazione e a migliorare la capacità del mercato del lavoro di adattarsi ai cambiamenti strutturali dell'economia.

IL CONTESTO, SVILUPPI NEL 1998 E MONITORAGGIO DELLE INIZIATIVE

In Italia, data la prevalenza della piccola im-

presa, (al dicembre 1996, il 47% degli addetti risultava impiegata in imprese con meno di 10 dipendenti), tradizionalmente l'attività formale di training dei lavoratori è stata a lungo limitata, ed è peraltro di difficile misurazione. Le attività formative degli occupati sono prevalentemente gestite dalle stesse imprese, anche all'interno di programmi che beneficiano di risorse pubbliche, nazionali (legge 236/1993) e comunitarie (FSE Obiettivo 4 e formazione degli occupati nell'ambito dell'Obiettivo 1); un connotato di per sé positivo, ma che tende a privilegiare i lavoratori potenzialmente più produttivi. La formazione fruita dagli occupati, è in aumento, soprattutto per le donne. E' però ancora significativamente inferiore a quella degli altri Paesi europei e molto squilibrata sul territorio, a sfavore del Mezzogiorno. Si registra tuttavia un crescente coinvolgimento anche della piccola e media impresa e un aumento delle strutture intermedie, su base locale, che aiutano le piccole imprese a individuare i loro fabbisogni formativi. Vi sono segnali positivi relativamente sia alla quantità, sia alla qualità dell'offerta di formazione degli occupati. Permane comunque l'esigenza di aumentare le occasioni di formazione (gl. 6) e di adeguarle alle nuove tecnologie, intensificando l'incentivo a coinvolgere anche la forza lavoro più debole.

Le azioni di formazione a favore degli occupati sono finanziate principalmente con il cofinanziamento del FSE (circa 573 miliardi impegnati nel 1998) e attraverso l'operatività della legge 236/1993. Nella rilevazione delle forze di lavoro relativa all'aprile 1998, gli occupati coinvolti in attività di formazione erano il 4% del totale, per circa due terzi in attività formative in azienda. La legge 196/1997 ha provveduto a risistemare la materia attraverso l'istituzione della Fondazione per la Formazione Continua.

PROSPETTIVE PER IL 1999 E OLTRE

Il Patto sociale ha ribadito l'impegno a rendere operativa la Fondazione per la Formazione Continua, secondo le modalità definite dal Regolamento di attuazione della legge 196/97. La Fondazione sosterrà la realizzazione di interventi di formazione continua previsti dai piani formativi aziendali e territoriali concordati tra le parti sociali, che saranno rivolti ai lavoratori dipendenti (operai, impiegati, quadri e dirigenti) e ai soci lavoratori delle imprese cooperative. Prendendo atto dell'importanza del lavoro autonomo nell'economia, prevede interventi destinati, con risorse specifiche, anche ai lavoratori autonomi. L'obiettivo è quello di raggiungere anche gli occupati in condizione di maggiore debolezza, sia relativamente al settore, sia alla condizione individuale. La Fondazione è finanziata attraverso il contributo dello 0,3% sul costo del lavoro. Il Patto contiene uno specifico impegno a rafforzare la formazione dei lavoratori nelle aree in ritardo di sviluppo (gl. 6).

IV. RAFFORZARE LE POLITICHE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ

Le donne incontrano tuttora particolari problemi nell'accesso al mercato del lavoro, nell'avanzamento professionale, nella retribuzione e nella conciliazione del lavoro con la vita familiare. Per tali ragioni è importante tra l'altro: garantire che politiche attive rivolte al mercato del lavoro siano disponibili per le donne in proporzione alla loro quota di disoccupazione; ridurre i disincentivi fiscali, ovunque ne esistano, sull'offerta di forza lavoro femminile; prestare particolare attenzione agli ostacoli che impediscono alle donne di avviare un'attività autonoma; garantire che le donne possano trarre benefici effettivi da un'organizzazione flessibile del lavoro. Pertanto, gli Stati membri: **GL 19.** adotteranno un approccio basato sull'integrazione di genere nell'attuare gli orientamenti in tutti e quattro i pilastri. Al fine di valutare significativamente i progressi realizzati in questo ambito, gli Stati membri do-

vranno prevedere sistemi e procedure adeguati di raccolta dei dati.

IL CONTESTO, SVILUPPI NEL 1998 E MONITORAGGIO DELLE INIZIATIVE

La situazione italiana presenta divari occupazionali di genere maggiori rispetto alle media dell'Unione Europea. L'obiettivo di garantire pari opportunità di lavoro a uomini e donne richiede quindi un approccio integrato delle politiche, sia in termini legislativi che in termini contrattuali. Dopo avere adottato la Direttiva di indirizzo del 1997, proposta dal Ministro per le Pari Opportunità e diretta alle amministrazioni statali per «promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne» e per «riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini», il Governo ha stabilito di verificare lo stato di attuazione entro la primavera 2000, con particolare riguardo alla valutazione dell'impatto della riforma della Pubblica Amministrazione sul lavoro femminile. Nell'ambito del Patto sociale, i contraenti si sono posti il problema di come integrare la prospettiva di genere nei meccanismi e nei contenuti del dialogo sociale. Misure concrete sono state altresì individuate per rafforzare la partecipazione delle donne ai processi decisionali e negoziali in campo economico e sociale, con particolare riguardo alla contrattazione dello sviluppo locale.

Fra le misure per rafforzare la politica del *mainstreaming* e promuovere la presenza delle donne nei luoghi decisionali si segnalano: 1) la clausola 12 del Patto sociale, che introduce il principio della *gender analysis* nella concertazione: «il Governo e le parti sociali valuteranno, tra l'altro, le implicazioni dirette e indirette delle linee di azione concertate sulla realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne non solo nelle occasioni di lavoro e di sviluppo professionale, ma anche di iniziativa imprenditoriale»; 2) la promozione di alcuni protocolli aggiuntivi sulle pari opportunità nell'ambito dei Patti territoriali per l'occupazione (gl.12); 3) l'indicazione di competenze femminili ai tavoli di concertazione interministeriali finalizzati alla programmazione dei Fondi strutturali europei 2000-2006.

PROSPETTIVE PER IL 1999 E OLTRE

Il Governo e le parti sociali intendono proseguire i loro sforzi per dare attuazione effettiva alle politiche di *mainstreaming* concentrando gli sforzi in due direzioni: il rafforzamento della presenza delle donne in tutti i luoghi decisionali e la disponibilità di statistiche e di indicatori disaggregati che consentano di svolgere l'analisi dell'impatto di genere delle politiche economiche e del lavoro.

Le iniziative che si muovono in questa direzione sono numerose. Il Consiglio dei Ministri ha approvato un disegno di legge sulla revisione del Sistema statistico nazionale volto ad eliminare l'inadeguata informazione statistica sui temi delle differenze di genere attraverso: 1) la disaggregazione di tutte le informazioni e assicurando l'eguale leggibilità dei dati relativi a uomini e donne; 2) la sistematizzazione della raccolta dei dati per sesso nelle diverse aree di interesse pubblico e progettando nuove rilevazioni sulla qualità della vita per tematiche sulle differenze di genere; 3) la costruzione da parte dell'ISTAT di una metodologia per la valutazione dell'impatto di genere; 4) la promozione di ricerche finalizzate all'analisi di genere.

Al fine di favorire una equilibrata valorizzazione delle competenze femminili nelle nomine spettanti al Governo, il Ministro delle Pari Opportunità (nell'ambito della delega già prevista) si impegna per la programmazione e la pubblicizzazione delle nomine al fine di consentire la presentazione in tempo utile di candidature femminili; e per la predisposizione presso il Dipartimento delle Pari Opportunità di un elenco di donne con alto livello di qualificazione nei diversi settori.

Infine va citata la delibera relativa al rafforzamento degli organi di parità mediante il consolidamento della rete delle Consigliere di

giovedì

Giornale fondato da Antonio Gramsci

l'Unità

Enti locali

Quotidiano di politica, economia e cultura

da giugno

